

## PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN PROFESIONAL PADA KINERJA AUDITOR INTERNAL

I Gusti Agung Mahendra Putra<sup>1</sup>  
Made Yenni Latrini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: agungmahendraputraa@gmail.com/ telp: +6281236753642

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* dan komitmen profesional terhadap kinerja auditor internal pada FIF GROUP Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan di seluruh kantor cabang FIF GROUP Provinsi Bali sebanyak delapan kantor cabang yang terdapat pada Wilayah Bali tahun 2015 dengan menjadikan auditor internal sebanyak 42 orang sebagai sampel dengan metode *sample jenuh*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis, variabel *locus of control* dan komitmen profesional berkontribusi sebanyak 82,1 persen pada kinerja internal auditor, sedangkan sisanya 17,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke model penelitian. Melalui analisa uji t diketahui bahwa *locus of control* dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor pada FIF GROUP Provinsi Bali.

**Kata kunci:** Locus Of Control, Komitmen Profesional, Kinerja Auditor

### ABSTRACT

*Study aimed to analyze the influence of locus of control and professional commitment to the performance of internal auditors in the FIF GROUP Bali Province. Research was conducted in all branches FIF GROUP Bali Province eight branch offices located in Bali region by 2015 by making the internal auditor as many as 42 people as a sample by sample method saturated. The data collection is done by distributing questionnaires and analysis techniques using multiple linear regression. Based on the analysis, the variables locus of control and professional commitment to contribute as much as 82.1 percent on the performance of the internal auditor, while the remaining 17.9 percent is influenced by other variables not included in the model study. Through the analysis of the t test is known that the locus of control and professional commitment to positive effect on the performance of internal auditors in the FIF GROUP Bali Province.*

**Keywords:** Locus Of Control, Professional Commitment, Performance Auditor

## PENDAHULUAN

Kebutuhan perusahaan akan pengauditan kegiatan perusahaannya menunjukkan pentingnya peran auditor dalam dunia perekonomian (Ristina dan Indah, 2014). Hal ini menyebabkan internal auditor harus meningkatkan terus kualitas jasa audit yang

dilakukan para auditornya. Kinerja internal auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Untuk menjadi suatu perusahaan yang sehat, laporan keuangan haruslah diaudit oleh auditor yang kompeten, agar nantinya hasil audit tidak menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan (Andi *et al.*, 2013).

Audit internal merupakan profesi yang dinamis dan terus berkembang yang mengantisipasi perubahan dalam lingkungan operasinya dan beradaptasi terhadap perubahan dalam struktur organisasi, proses, dan teknologi (Trisnaningsih, 2007). Tugas Auditor internal mengacu pada serangkaian tugas pengecekan internal untuk memastikan ketaatan terhadap berbagai prosedur dan peraturan yang berlaku. Tugas auditor internal pada saat yang lalu sama dengan “polisi perusahaan” yang sarannya memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Noor dan Priyanto (2012) menyatakan perkembangan profesi auditor internal sangat pesat, hal ini ditandai adanya peran Auditor internal dalam memberikan jasa penilaian (*assurance*) dan aktivitas konsultasi (*consulting activity*), ada pula peran lain yang dianggap penting yaitu melakukan *control self assesment* (CSA). Saidu and Zabedah (2013) menyatakan eksistensi Auditor internal sebagai konsultan merupakan suatu perubahan besar yang diharapkan oleh *The Institute of Auditor internaling Standard* (IIAS) agar menjadi Auditor internal yang berkualitas (*Quality Auditor internal*), sehingga dapat memberikan jasa konsultasi dalam proses bisnis manajemen oprasional.

Kegiatan auditor internal menguji dan menilai efektifitas dan kecukupan sistem pengendalian intern yang ada dalam perusahaan (Trisnaningsih, 2007).

Auditor internal harus memastikan sampai sejauh mana sasaran dan tujuan program serta kegiatan operasi tujuan perusahaan. Untuk melaksanakan audit diperlukan informasi yang dapat diverifikasi dan sejumlah kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam pengevaluasian informasi tersebut (Rahmatika, 2014). Informasi memiliki berbagai bentuk, sedangkan kriteria untuk mengevaluasi informasi cukup beragam dan audit dilakukan oleh yang berkompeten (Lawalata *et al*, 2008). Nilai kemanfaatan dari informasi yang terkandung dalam laporan keuangan akan bernilai, jika disajikan secara akurat dan tepat waktu, yakni tersedia pada saat yang dibutuhkan oleh para pengguna laporan keuangan (Ifa dan Mochammad, 2012).

Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas (Dedik *et al.*, 2014). Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan (Josina *et al*, 2008). Elya dan Nila (2010) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Istilah kinerja seringkali digunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu (Dien, 2014).

Dalam dunia kerja, selain *locus of control* dalam profesi maupun organisasi tempat internal auditor bernaung pemahaman komitmen profesional juga sering menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Komitmen profesional kerja

yang kuat biasanya terdapat pada pegawai yang masa kerjanya sudah lama, mereka yang pernah mencapai sukses dengan organisasi yang bersangkutan, dan mereka yang bekerja dalam kelompok yang mempunyai komitmen profesional yang tinggi terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi kerja sebagai akibat logisnya. Komitmen profesional kerja tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesinya di tempat pegawai tersebut bekerja. Komitmen profesional didefinisikan oleh Suharyanto dan Tata Iryanto (1996:235) sebagai perjanjian untuk melakukan sesuatu. Meskipun terdapat kata “perjanjian” komitmen cenderung mempunyai makna melakukan perjanjian dengan diri sendiri. Jika seseorang dalam mengambil keputusan disertai dengan komitmen profesional, maka tentunya ia akan berupaya dan berjuang untuk menjalani keputusan itu dengan sebaik-baiknya, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

Siti dan Edi (2012) menyatakan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Namun demikian, pencapaian kinerja seseorang auditor internal tidak akan efektif apabila tidak adanya peran *locus of control* (LOC) dimana cara pandang seorang auditor internal terhadap suatu peristiwa yang dialaminya baik terhadap atasan dan sesama teman kerja untuk meningkatkan kerjasama sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hubungan komitmen profesional dan kinerja sangatlah lekat. Komitmen profesional menjadi hal penting bagi sebuah perusahaan apapun bentuknya, karena menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya

dalam suatu bagian organisasi (Trisnaningsih, 2007). Komitmen profesional dan kinerja seorang internal auditor memiliki hubungan simbiosis, mengubah yang satu akan memfasilitasi perubahan lainnya (Victor, 2010). Bila komitmen profesional tidak berjalan dengan baik maka nilai-nilai dari kinerja juga tidak akan tertanam dengan baik ke dalam diri karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Komitmen profesional menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki auditor internal mengenai perusahaan/instansi mereka, bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama tersebut dan cara-cara karyawan seharusnya bersikap. Perusahaan pun harus dapat memadukan karakter-karakter dengan komitmen yang ada untuk menciptakan suatu perusahaan dengan keanekaragaman tinggi dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kinerja.

Ketentuan yang berlaku memang mensyaratkan perusahaan untuk dapat menjadi perusahaan publik, namun pada dasarnya persyaratan-persyaratan tersebut bukanlah hal yang sulit untuk dipenuhi bahkan oleh perusahaan kecil sekalipun. Secara keseluruhan, setiap Perseroan Terbatas (PT) yang telah beroperasi sekurang-kurangnya 12 bulan, memiliki aktiva bersih berwujud sekurang-kurangnya Rp5.000.000.000,- (lima miliar rupiah) dengan laporan keuangan audit tahun buku terakhir memperoleh opini wajar tanpa pengecualian dari auditor. Untuk membantu kelancaran penyiapan berbagai, berdasarkan keputusan ketua Bapepam dan LK Nomor: Kep-496/BL/2008 tanggal 28 Nopember 2008 tentang pembentukan dan pedoman penyusunan piagam unit audit internal yang merupakan peraturan baru yang dibuat dalam rangka meningkatkan efektifitas manajemen risiko dan tata kelola

emiten dan perusahaan publik, dengan terbentuknya unit audit internal maka diharapkan terjadi peningkatan nilai serta perbaikan operasional perusahaan, melalui pendekatan yang sistematis, dengan cara mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola perusahaan.

FIF group merupakan Perusahaan pembiayaan terkemuka dari grup Astra yang hadir ditengah masyarakat untuk melayani kebutuhan motor baru maupun kredit motor bekas atau seken melalui FIFASTRA serta melayani kebutuhan kredit elektronik dan kredit perabot rumah tangga melalui SPEKTRA. FIF Group yang memiliki moto mari wujudkan kehidupan dan masa depan yang lebih baik bersama-sama. Sistem pelaporan keuangan yang sudah terkomputerisasi., namun pada setiap bagian operasional masih melibatkan beberapa jumlah staf dan belum dapat menghasilkan laporan keuangan secara cepat dan tepat. Maka Internal audit digunakan untuk memeriksa dan mendeteksi kemungkinan dan risiko yang terjadi, dengan melakukan audit secara berkala, mengumpulkan bukti-bukti secara akurat, serta mereview hasil audit dan melakukan penilaian.

Bali dipilih sebagai lokasi penelitian, mengingat dengan banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan kendaraan yang harus bersaing merebut pasar sasaran, untuk mendukung tujuan perusahaan tentunya diperlukan transparansi laporan keuangan yang akurat sehingga diperlukan dukungan seorang internal auditor. Internal Audit dibentuk untuk membantu pengawasan pengendalian intern perusahaan yang bertugas untuk melakukan evaluasi, penelaahan dan analisa atas semua kegiatan di lingkungan FIF Group.

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) (Julianingtyas (2012)). *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong terjadi suatu hal. (*perception of why thing happens or what drives the behavior*). *Locus of control* mempengaruhi perilaku disfungsi audit, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Donnelly *et al.*, 2003). *Locus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Siti dan Edi (2012) telah memberikan beberapa bukti bahwa internal *locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal dalam sebuah lingkungan audit. Penelitian Bunga (2012) menghasilkan *locus of control* sebagai perantara hubungan kinerja dengan perilaku disfungsi audit. Penelitian Patten (2005) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dien (2014) mempertegas hal ini dalam penelitiannya bahwa *locus of control* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

H<sub>1</sub> : *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Bariyima (2012) keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Trisnaningsih (2007) komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Bangun (2012)

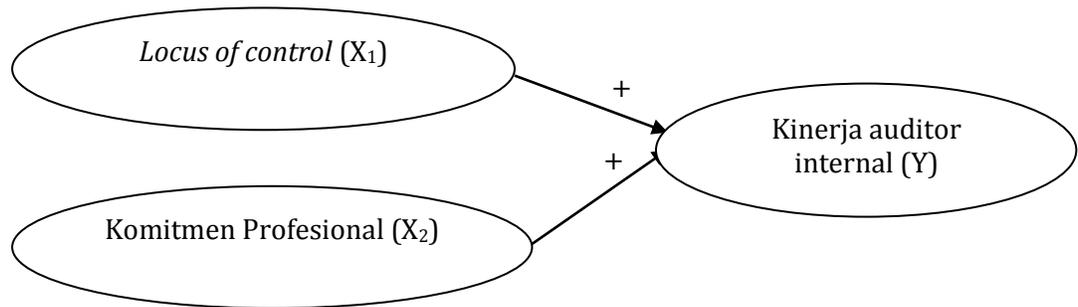
dalam penelitiannya menyatakan keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat dipengaruhi oleh komitmen profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Sri (2007) membuktikan komitmen profesional merupakan suatu komitmen yang dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bunga (2012) menyatakan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang auditor. Shab (2013) membuktikan hal yang sama, dengan adanya professional komitmen mampu memberikan dorongan positif terhadap peningkatan kinerja auditor.

H<sub>2</sub>: Komitmen professional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 :5) penelitian asosiatif ini juga digunakan oleh (Ristina dan Indah, 2014) dalam penelitiannya. Dalam penelitian ini jenis hubungannya adalah hubungan linier karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini dilakukan pada seluruh kantor PT. Honda Astra Motor Provinsi Bali yang terdapat pada wilayah Provinsi Bali meliputi Denpasar, tahun 2015 yang tampak dalam Tabel 1. Yang

menjadi objek penelitian ini adalah kinerja auditor internal pada FIF Group Provinsi Bali dipengaruhi *locus of control* dan komitmen profesional.



**Gambar 1. Model Kerangka Berfikir**

Sumber: data primer diolah, (2015)

**Tabel 1.**  
**Kantor Auditor FIF Group Provinsi Bali, Tahun 2015**

No	Nama Kantor	Alamat Kantor	Jumlah Auditor (orang)
1.	FIF Group Denpasar	Jl. Gatot Subroto No.18D Denpasar	7
2.	FIF Group Kuta	Jl. Raya Kuta No.29 A Kuta	7
3.	FIF Group Tabanan	Jl.Ahmad Yani N0.48 Tabanan	7
4.	FIF Group Gianyar	Jl. Dharma Giri 101, Buruan Gianyar	7
5.	FIF Group Klungkung	Jl. Brigjen Ngurah Rai No.17 Klungkung	7
6.	FIF Group Singaraja	Jl. Ahmad Yani No.99 D-E Banyuasri Singaraja	7
<b>Total</b>			<b>42</b>

Sumber: FIF Group, 2015 (data diolah)

Variabel Terikat /*dependent variable* (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 33). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor internal. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan 6 instrumen (Elya *et al.*, 2010). Indikator-indikator dari kinerja auditor antara lain: pemeriksaan, dan merekomendasikan. Dengan menggunakan *Skala likert*

penilaian skor 1 untuk pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk pilihan Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk pilihan Setuju (S) dan skor 4 untuk pilihan Sangat Setuju (SS).

Variabel Bebas /*Independent variable* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2012: 31). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Locus Of Control* (X1), Komitmen Profesional (X2). *Locus of Control* (LOC) membantu cara pandang seseorang auditor terhadap suatu peristiwa apakah auditor itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Auditor yang mempunyai *locus of control* internal lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit (Patten, 2005).. Komponen yang digunakan untuk penilaian dalam penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan Bunga (2012) yaitu pandangan tentang pekerjaan, penyelesaian pekerjaan (pernyataan no. 1 dan 2), menyatakan ketidak setujuan dalam hal pekerjaan (pernyataan no 3). Dengan menggunakan *Skala likert* penilaian skor 1 untuk pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk pilihan Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk pilihan Setuju (S) dan skor 4 untuk pilihan Sangat Setuju (SS). Komitmen profesional dimaksudkan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika (Indrawati 2007). Indikator-indikator dari komitmen profesional antara lain (Indrawati 2007:197): penerimaan tujuan dan kesamaan nilai-nilai pribadi, kebanggaan menjadi bagian dari profesi, kesediaan untuk bekerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan ikatan emosi terhadap

profesi. Dengan menggunakan *Skala likert* penilaian skor 1 untuk pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk pilihan Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk pilihan Setuju (S) dan skor 4 untuk pilihan Sangat Setuju (SS).

Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan skema. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa nama-nama kantor FIF Group Provinsi Bali Wilayah Provinsi Bali pada tahun 2015. Data Kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dinyatakan dan diukur dengan satuan hitung atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa jumlah internal auditor yang bekerja pada masing-masing Kantor FIF Group Provinsi Bali.

Data Primer, yaitu data yang di kumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu badan atau individu secara langsung dari objeknya. Data primer dalam penelitian ini yaitu jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang berhubungan dengan penelitian. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu daftar FIF Group yang terdapat di Provinsi Bali.

Responden dalam penelitian ini adalah internal auditor yang bekerja pada FIF Group Provinsi Bali yang terdaftar dalam enam kantor pelayanan di wilayah Bali tahun 2015 dan masih berstatus aktif yang berkedudukan sebagai auditor junior dan auditor senior.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 115). Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor FIF Group Provinsi Bali yang tergabung dalam Institut Auditor Publik Indonesia. Daftar nama Kantor FIF Group dan jumlah auditornya dapat di lihat pada Tabel 1. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012: 116). Pemilihan sampel ini telah mewakili populasi, dengan batas minimum sampel suatu penelitian adalah sebanyak 42 sampel. Jumlah responden yang akan dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 responden dengan menggunakan metode sensus (Sugiyono, 2012:17). Metode sensus merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, berkisar 42 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, teknik kuesioner serta studi pustaka. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mencatat, mengutip serta mengumpulkan data dari dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari teknik dokumentasi seperti data mengenai jumlah auditor dan nama FIF Group Provinsi Bali yang digunakan sebagai sampel. Teknik Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 135). Kuesioner tersebut akan disampaikan kepada responden dengan diantar langsung oleh peneliti. Untuk masing-masing pernyataan dalam kuesioner, diberikan skor 1-4 diberikan skor 1-4 berdasarkan skala *likert* Jawaban SS (sangat setuju) bernilai 4, jawaban S (setuju) bernilai 3, jawaban TS (tidak setuju) bernilai 2, jawaban STS (sangat tidak setuju) bernilai 1.

Analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) digunakan untuk menguji hipotesis yang ada yaitu untuk melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, *locus of control*, struktur audit dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, maka ditentukanlah bentuk model persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = kinerja auditor
- $\alpha$  = konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_5$  = koefisien regresi
- $X_1$  = *locus of control*
- $X_2$  = komitmen profesional
- $\varepsilon_1$  = variabel pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden yang dijadikan sampel data penelitian mengenai pengaruh *locus of control* dan komitmen profesional pada kinerja auditor internal (Studi Empiris pada FIF GROUP Provinsi Bali) sebanyak 42 orang, dengan masing-masing Jawaban Sangat Setuju (SS) bernilai 4, jawaban setuju (S) bernilai 3, jawaban tidak setuju (TS) bernilai 2, jawaban sangat tidak setuju (STS) bernilai 1.

Penelitian kualitatif dipergunakan skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuisisioner. Terdapat formulasi untuk mencari nilai interval yaitu:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}} \dots \dots \dots (2)$$

Mengingat skor untuk masing-masing alternatif jawaban untuk variabel pada penelitian ini adalah minimal skornya adalah 1 dan maksimal adalah 5, maka di dapatlah perhitungan interval dengan menggunakan rumus di atas adalah Interval  $= \frac{5-1}{5}$  Nilai intervalnya adalah = 0,8, untuk mengetahui penilaian variabel-variabel penelitian secara menyeluruh akan dapat dilihat dari rata-rata skor dengan kriteria tercermin pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Kriteria dan Kategori Penilaian Jawaban kuisioner**

Batas-batas Klasifikasi (Kriteria)	Kategori Penilaian
1,00 - 1,75	Sangat tidak baik
1,76 - 2,51	Tidak baik
2,52 - 3,27	Baik
3,28 - 4,00	Sangat Baik

*Sumber: Ferdinand, (2006:21)*

Tabel 3 menjelaskan secara keseluruhan auditor internal pada FIF GROUP Provinsi Bali memberikan respon baik terhadap pernyataan mengenai kinerja. Indikator ke dua merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi dengan jawaban responden berada dalam kategori sangat baik, ini menandakan auditor internal dalam meneliti secermat mungkin menemukan penyimpangan-penyimpangan yang ada di perusahaan. Indikator ke tiga merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata terendah dengan jawaban responden berada dalam kategori baik, ini menandakan auditor internal meneliti lebih lanjut indikasi yang tidak beres mengenai efisiensi, efektifitas dan pengendalian intern perusahaan.

Melalui jawaban responden mengenai variabel kinerja menunjukkan nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,33 dalam kategori sangat baik.

**Tabel 3.**  
**Hasil Penilaian Responden atas Variabel Kinerja Auditor internal pada FIF Group Provinsi Bali**

No	Pernyataan	Jawaban				Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	S	SS		
1	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.	0	5	19	18	3,31	Sangat Baik
2	Saya secermat mungkin menemukan penyimpangan - penyimpangan yang ada di perusahaan.	0	2	18	22	3,48	Sangat Baik
3	Saya akan meneliti lebih lanjut jika ada indikasi awal yang tidak beres mengenai efesiensi, efektifitas dan pengendalian intern perusahaan.	0	7	18	17	3,24	Baik
4	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan antar auditor merupakan bagian penting dari pekerjaan Auditor internal.	0	7	15	20	3,31	Sangat Baik
5	Auditor internal harus dapat menyediakan laporan lengkap dan jelas, serta memberikan saran yang tepat setelah melakukan analisis terhadap informasi yang relevan.	0	7	17	18	3,26	Baik
6	Auditor internal memperoleh informasi harus cukup kompeten, relevan, dan berguna untuk menjadi dasar temuan dan rekomendasi.	0	6	14	22	3,38	Sangat Baik
<b>Jumlah</b>						<b>19,98</b>	<b>Sangat</b>
<b>Rata-rata skor</b>						<b>3,33</b>	<b>Baik</b>

Sumber: data primer diolah, (2015)

Tabel 4 menjelaskan secara keseluruhan auditor internal pada FIF GROUP Provinsi Bali memberikan respon baik terhadap pernyataan mengenai *locus of control*. Indikator ke tiga merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi dengan jawaban responden berada dalam kategori sangat baik, ini menandakan auditor internal jika tidak setuju dengan keputusan atasan, harus

menunjukkan ketidaksetujuan. Indikator pertama dan kedua merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata lebih rendah dengan jawaban responden berada dalam kategori sangat baik ini menandakan auditor internal bekerja sesuai prosedur dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Melalui jawaban responden mengenai variabel *locus of control* menunjukkan nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,39 dalam kategori baik.

**Tabel 4.**  
**Hasil Penilaian Responden atas Variabel *Locus of control* pada FIF Group Provinsi Bali**

No	Pernyataan	Jawaban				Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	S	SS		
1	Pekerjaan yang saya kerjakan saat ini sudah sesuai prosedur.	0	5	16	21	3,38	Sangat Baik
2	Saya dapat dengan mudah menyelesaikan apa pun yang saya tetapkan untuk diselesaikan.	0	5	16	21	3,38	Sangat Baik
3	Jika saya tidak setuju dengan keputusan atasan, saya harus sesuatu untuk menunjukkan ketidaksetujuan.	0	5	15	22	3,40	Sangat Baik
<b>Jumlah</b>						<b>10,16</b>	<b>Sangat</b>
<b>Rata-rata skor</b>						<b>3,39</b>	<b>Baik</b>

*Sumber:* data primer diolah, (2015)

Tabel 5 menjelaskan secara keseluruhan auditor internal pada FIF GROUP Provinsi Bali memberikan respon baik terhadap pernyataan mengenai komitmen profesional. Indikator ke kedua merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi dengan jawaban responden berada dalam kategori sangat baik, ini menandakan auditor internal memiliki kebanggaan dalam pekerjaan sebagai profesinya. Indikator ke ketiga merupakan indikator yang memiliki nilai skor rata-rata terendah dengan jawaban responden berada dalam kategori baik, ini menandakan

auditor internal bersedia untuk bekerja dengan menjalankan komitmen profesional. Melalui jawaban responden mengenai variabel komitmen profesional menunjukkan nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,33 dalam kategori baik.

**Tabel 5.**  
**Hasil Penilaian Responden atas Variabel Komitmen Profesional pada FIF Group Provinsi Bali**

No	Pernyataan	Jawaban				Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	S	SS		
1	Saya menjalankan penerimaan tujuan dan kesamaan nilai-nilai pribadi	0	5	19	18	3,31	Sangat Baik
2	Saya selalu memiliki kebanggaan menjadi bagian dari profesi	0	2	18	22	3,48	Sangat Baik
3	Saya selalu bersedia untuk bekerja dengan menjalankan komitmen profesional	0	7	18	17	3,24	Baik
4	Saya memiliki keterlibatan dalam pengambilan keputusan.	0	7	15	20	3,31	Sangat Baik
5	Saya memiliki ikatan emosi terhadap profesi	0	7	17	18	3,26	Baik
<b>Jumlah Rata-rata skor</b>						<b>16,6 3,33</b>	<b>Sangat Baik</b>

*Sumber:* data primer diolah, (2015)

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total item. Nilai korelasi antar skor item dengan total item kemudian dibandingkan dengan r kritis. Jika korelasi item terhadap skor total lebih besar dari r kritis (0,30) maka instrumen dikatakan valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas instrumen penelitian akan disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation
Kinerja auditor internal	Y <sub>1</sub>	0,661
	Y <sub>2</sub>	0,831
	Y <sub>3</sub>	0,837
	Y <sub>4</sub>	0,715
	Y <sub>5</sub>	0,809
	Y <sub>6</sub>	0,852
<i>Locus of control</i>	X <sub>1,1</sub>	0,793
	X <sub>1,2</sub>	0,773
	X <sub>1,3</sub>	0,714
Komitmen profesional	X <sub>2,1</sub>	0,847
	X <sub>2,2</sub>	0,829
	X <sub>2,3</sub>	0,721
	X <sub>2,4</sub>	0,705
	X <sub>2,5</sub>	0,808

Sumber: Data Primer Diolah, (2015 )

Tabel 6 terlihat variabel kinerja auditor internal memiliki *pearson correlation* dari 0,661 – 0,852 ( $> 0,30$ ), hal ini berarti bahwa pernyataan tersebut valid. Variabel *locus of control* memiliki *pearson correlation* dari 0,714 – 0,793 ( $> 0,30$ ), hal ini berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Variabel komitmen profesional memiliki *pearson correlation* dari 0,705 – 0,847 ( $> 0,30$ ), hal ini berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen dikatakan *reliabel* untuk mengukur variabel

bila berada di atas angka 0,60. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Locus of control</i> ( $X_1$ )	0,636
Komitmen profesional ( $X_2$ )	0,834
Kinerja Auditor internal (Y)	0,875

Sumber: Data Primer Diolah, (2015)

Tabel 7 menjelaskan bahwa nilai *alpha* di hitung masing-masing variabel lebih besar dari R *alpha* tabel yaitu 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel.

Sebelum dianalisis dengan teknik regresi, maka model persamaan regresi harus melalui uji asumsi klasik. Model regresi yang baik adalah model regresi yang di dalamnya tidak terdapat masalah data yang distribusinya normal, masalah multikolinearitas, dan masalah heteroskedastisitas. Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi (variabel dependen dan variabel independen ataupun keduanya) memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas nilai residual dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai signifikansi sebesar 0,924 ( $0,924 > 0,05$ ). Hal ini berarti model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai toleransi lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Locus of control</i> ( $X_1$ )	0,208	4,809
Komitmen profesional ( $X_2$ )	0,208	4,809

Sumber: Data Primer Diolah, (2015)

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Locus of control</i> ( $X_1$ )	0,713	Bebas heteroskedastisitas.
Komitmen profesional ( $X_2$ )	0,486	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: Data Primer Diolah, (2015)

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas heteroskedastisitas. Nilai konstanta sebesar -0,017 menunjukkan bahwa bila nilai *locus of control* ( $X_1$ ), dan

komitmen profesional ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka nilai kinerja auditor internal ( $Y$ ) tidak meningkat atau sama dengan -0,017 satuan. Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,494$  berarti menunjukkan bila nilai *locus of control* ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka nilai kinerja auditor internal ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,494 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien  $\beta_2 = 0,443$  berarti menunjukkan bila nilai komitmen profesional ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka nilai kinerja auditor internal ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,443 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

**Tabel 10.**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. error	Beta		
(constant)	-,017	,065	-	-	-
<i>Locus of control</i>	,494	,145	,494	3,413	,002
Komitmen profesional	,443	,145	,443	3,061	,004
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>: 0,821</b>				
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>: 0,830</b>				
<b>F Hitung</b>	<b>: 95,248</b>				
<b>Sig F</b>	<b>: 0,000</b>				

Sumber : data primer diolah, (2015)

$$Y = -0,017 + 0,494 X_1 + 0,443 X_2 \dots\dots\dots(3)$$

Hasil uji F (*F test*) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 95,248 dengan signifikan F atau P value 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa ke dua variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena penerapan kinerja auditor internal pada FIF GROUP Provinsi Bali. Pada

Tabel dapat dilihat bahwa model *summary* besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,821. Ini berarti variasi kinerja auditor internal dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *locus of control* dan komitmen profesional sebesar 82,1 persen, sedangkan sisanya sebesar 17,9 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Hasil uji statistik t (uji hipotesis) menunjukkan besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan pengujian  $\alpha = 0,05$ ;  $df = 39$ , sehingga  $t_{tabel} (0,05:39)$  adalah sebesar 1,684. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada Tabel 11.

**Tabel 11.**  
**Hasil Analisis Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Hasil Uji t	Hasil Hipotesis
X <sub>1</sub>	3,413	1,684	(10,134) > (1,684)	H <sub>0</sub> ditolak
X <sub>2</sub>	3,061	1,684	(2,107) > (1,684)	H <sub>0</sub> ditolak

*Sumber* : data primer diolah, (2015)

Berdasarkan hasil olahan data SPSS, Tabel 11 menunjukkan hasil nilai besaran  $t_{hitung} 3,413 > t_{tabel} 1,684$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor internal pada FIF GROUP Provinsi Bali. Berdasarkan hasil olahan data SPSS, Tabel 11 menunjukkan hasil nilai besaran  $t_{hitung} 3,061 > t_{tabel} 1,684$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti komitmen profesional berpengaruh positif pada kinerja auditor internal pada FIF GROUP Provinsi Bali.

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*), sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya (Julianingtyas (2012)). Hasil penelitian menunjukkan *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor internal pada FIF GROUP Provinsi Bali, Hal ini sejalan dengan penelitian Siti dan Edi (2012) yang menemukan bahwa *locus of control* berhubungan positif dengan peningkatan kinerja auditor internal. Penelitian Dien (2014) membuktikan *locus of control* berpengaruh positif dengan kinerja dan perilaku kinerja auditor internal.

Komitmen profesional sebagai menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya (Trisnaningsih, 2007). Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen profesional berpengaruh positif pada kinerja auditor internal pada FIF GROUP Provinsi Bali. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Bangun (2012) keberhasilan dan kinerja seseorang auditor internal secara positif dipengaruhi oleh komitmen profesional. Sri (2007) membuktikan komitmen profesional merupakan suatu komitmen yang dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Bunga (2012) membuktikan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja seorang auditor.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor internal FIF GROUP Provinsi Bali. Artinya auditor internal yang memiliki *locus of control* cenderung memiliki kinerja audit yang lebih baik. Komitmen profesional berpengaruh positif pada kinerja auditor internal FIF GROUP Provinsi Bali. Artinya auditor internal yang memiliki komitmen profesional akan mampu meningkatkan kinerja auditnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil variabel lainnya selain *locus of control* dan komitmen profesional seperti *good governance*, kepemimpinan dan lainnya sehingga akan diketahui faktor lain yang membantu dalam meningkatkan kinerja auditor internal. Auditor internal FIF GROUP Provinsi Bali harus bisa mematuhi dan mampu menerapkan *locus of control*, selalu bekerja serta mempertahankan sikap komitmen profesional dalam menjalankan tugas pengawasan dan selalu profesional dalam bekerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Andi Basru Wawo, M.S. Idrus, Mintarti Rahayu, Djumahir, 2013. *The Influence of Internal and External Monitoring Leadership Style and Good Public Governance Implementation on Financial Reporting Performance. Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3 (2): h: 402-412
- Bangun putra pratama, 2012. Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. *Skripsi Universitas Muhammadiyah*.

- Bunga Nur Julianingtyas, 2012. Pengaruh *Locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Jurnal Accounting Analysis*, 1(1): h:7-14
- By Bariyima David Kiabel, 2012. *Internal Auditing and Performance of Government Enterprises: A Nigerian Study. Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 12 (6): h: 1-17
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2010. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Dien Noviany Rahmatika, 2014. *The Impact of Internal Audit Function Effectiveness on Quality of Financial Reporting and its Implications on Good Government Governance Research on Local Government Indonesia, Research Journal of Finance and Accounting*. 5 (8): h: 64-75
- Donnelly, K, Gibson, I. 2010. *Organization Behavior, Structure, Process* (11th edition), McGraw Hill-Irwin, International Edition.
- Elya Wati, Lismawati dan Nila Aprilla, 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap kinerja auditor pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *Jurnal simposium nasional Akuntansi*, 2(3): h: 132 – 147
- Greg Jones and Graham Bowrey, 2013. *Local council governance and audit committees -the missing link. Journal of New Business Ideas and Trends*, 11 (2): h: 58-66
- Ifa Ratifah dan Mochammad Ridwan, 2012. Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan, *Jurnal Trikonomika*, 11(1): h: 29 – 39
- Ikatan Auditor Indonesia. 2012. *Standar Profesional Auditor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indrawati, Fenny. 2007. Pengaruh *locus of control*, *Komitmen profesional*, Pengalaman Audit Terhadap Prilaku Akuntan Publik dalam Konflik Audit dengan kesadaran Etis sebagai variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 4(2): h: 193-210
- Josina Lawalata, Darwis Said dan Mediaty, 2008. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor, *Jurnal simposium nasional Akuntansi*, 1(4): h: 1 – 9

- Patten, D.M. 2005. "An Analysis Of The Impact Of Locus-Of-Control On Internal Auditor Job Performance And Satisfaction". *Journal Managerial Auditing*, 20(9): h:1016-1029.
- Ristina Sitio dan Indah Anisykurlillah, 2014. Pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, struktur audit terhadap kinerja auditor KAP di wilayah kota Semarang. *Jurnal Accounting Analysis*. 3(3): h: 301 – 309
- Robbins, Stephen P. 2008."Perilaku Organisasi". (judul asli: *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications* 12th edition) Jilid 1.Penerjemah Diana Angelica.
- Shab Hundal, 2013. *Independence, Expertise and Experience of Audit Committees: Some Aspects of Indian Corporate Sector*. *American International Journal of Social Science*, 2(5): h: 58-75
- Siti Noor khikmah dan Edi Priyanto, 2012. Komitmen organisasi, *Locus of control* dan Kompleksitas tugas terhadap Kinerja Audit internal. *Jurnal akuntansi dan bisnis*, 2(1): h:1-24
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *Good Governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Jurnal simposium nasional Akuntansi*, 2(1) : 1 – 56.
- Victor D. Siahaan, 2010. Pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja Auditor (Studi pada Kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. 3(1): h: 10-28